



Date d'exigibilité du certificat de travail

Le certificat de travail et l'attestation d'assurance chômage, qui permettent au salarié de prendre connaissance de ses droits, doivent être délivrés à l'expiration du contrat de travail.

Dans cette affaire, une salariée reproche à l'employeur la rétention abusive de son certificat de travail et de l'attestation d'assurance chômage. L'employeur lui avait fait parvenir ces documents deux mois après la fin de son contrat de travail.

La Cour de cassation relève que ces documents, qui sont nécessaires à la salariée pour la détermination exacte de ses droits, sont exigibles à l'expiration du contrat de travail et que leur remise tardive cause nécessairement un préjudice. Autrement dit, le salarié n'a pas à démontrer le préjudice subi pour en obtenir réparation.

Cass. soc. 19 février 2014, n° 12-20591

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028646352&fastReqlId=1489836575&fastPos=1>

Congés payés et journée de solidarité

La journée de solidarité, qui est en principe une journée supplémentaire de travail non rémunérée, ne peut être remplacée par un jour de congé payé collectif.

Dans cette affaire, l'employeur avait unilatéralement, après consultation du comité d'entreprise, fixé le jour de solidarité au lundi de pentecôte. Une note de service indiquait aux salariés la possibilité de ne pas travailler ce jour-là, mais qu'en contrepartie, un jour de congé payé leur serait affecté.

Le Conseil de prud'hommes a admis cette décision, cette dernière permettant aux salariés de justifier leur absence, et à la journée de solidarité d'être financée.

Cependant, la Cour de cassation casse les jugements et nous rappelle qu'il est impossible pour l'employeur de prélever un congé légal en remplacement du jour de solidarité.

Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 11-19974 11-19978 11-199980

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028488870&fastReqlId=639185380&fastPos=2>

Temps partiel et mention de la durée de travail

La durée hebdomadaire de travail du salarié à temps partiel doit figurer dans le contrat de travail. Le cas échéant, il incombe à l'employeur de démontrer que le salarié a travaillé aux heures convenues, qu'il lui était possible de prévoir son rythme de travail et qu'il n'avait pas à se tenir à la disposition de son employeur.

Dans cette affaire, l'employeur se contente de relever que la salariée étant également engagée à temps plein pour une autre association, elle ne pouvait ni travailler à temps plein pour son association, ni se tenir constamment à sa disposition.

Or, pour les juges, l'employeur qui souhaite écarter une présomption de travail à temps complet doit démontrer d'une part, la durée exacte de travail convenue et d'autre part que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir à disposition de l'employeur.

Faute d'avoir démontré ces éléments, le contrat est réputé avoir été conclu à temps complet.

Cass. soc. 2 avril 2014, n° 12-21879

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028829897&fastReqId=76052944&fastPos=1>

Conséquences de l'absence de visite médicale à la reprise du travail

L'absence de visite médicale au retour du salarié de son arrêt de de travail ne constitue pas en elle-même un manquement suffisamment grave pour justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans cette affaire, un salarié de retour d'un nouvel arrêt de travail pour cause d'accident du travail ne bénéficie pas d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail. Il reproche à son employeur un manquement à son obligation de sécurité de résultat.

La Cour de cassation estime que l'absence de visite médicale de reprise constitue une erreur administrative, qui n'avait d'ailleurs pas été commise lors des arrêts précédents. Elle constate, en outre, que cela n'avait pas empêché la poursuite du travail et rejette la résiliation du contrat de travail.

Rappelons que l'absence de visite médicale à la reprise du travail constitue un manquement qui est nécessairement préjudiciable au salarié, et donne, par conséquent, droit à des indemnités. En revanche, un tel manquement ne justifie pas une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-35040

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028798102&fastReqId=1310986831&fastPos=1>

Mobilité du salarié : chantiers

L'employeur peut imposer au salarié un déplacement professionnel qui s'inscrit dans le cadre habituel de son activité ; en cas de refus du salarié, celui-ci peut être considéré comme fautif mais il ne justifie pas la faute grave.

Dans cette affaire, un salarié, assistant chef de chantier, avait refusé des déplacements professionnels temporaires en dehors du secteur géographique où il travaillait habituellement. L'employeur l'avait licencié pour faute grave.

La Cour de cassation, confirmant la décision de la cour d'appel, estime que dès lors que le déplacement professionnel est inhérent à l'activité habituelle du salarié, ce dernier ne peut le refuser.

Cass. soc. 2 avril 2014, n° 12-19573

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028826119&fastReqId=1341017081&fastPos=1>

Portage salarial

Les dispositions de la loi de modernisation du marché du travail permettant à une branche d'activité d'organiser le portage salarial, sont déclarées inconstitutionnelles à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le Conseil constitutionnel a été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité par le conseil d'Etat relative à la conformité aux droits et libertés de ces dispositions sur l'organisation du portage salarial.

Pour les juges, elles sont contraires à la constitution car elles transfèrent la charge de l'organisation du portage salarial aux conventions collectives alors que ce rôle incombe au législateur.

Cette inconstitutionnalité prendra effet le 1^{er} janvier 2015.

Pour rappel, le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche professionnelle la mission « d'organiser » cet ensemble de relations contractuelles.

Cons constitutionnel, Décision n°2014-388 QPC du 11 avril 2014

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/les-decisions/acces-par-date/decisions-depuis-1959/2014/2014-388-qpc/decision-n-2014-388-qpc-du-11-avril-2014.140680.html>

Licenciement pour insuffisance professionnelle : conditions de validité

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est admis en l'absence de faute dès lors qu'il est établi que les erreurs commises par le salarié révèlent sa carence professionnelle.

Dans cette affaire, le salarié conteste son licenciement pour insuffisance professionnelle en raison de l'antériorité à la date de son embauche des fautes commises.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel et relève que les pièces du dossier démontraient des erreurs imputables au salarié, révélatrices d'une carence professionnelle.

Rappelons que le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas de nature disciplinaire, par conséquent, l'employeur n'a pas à démontrer que le salarié a commis une faute.

Cass. soc. 2 avril 2014, n° 13-12670

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028828912&fastReqlId=24198147&fastPos=1>

Tabagisme passif et prise d'acte

Le conseil de prud'hommes de Paris considère la prise d'acte du contrat de travail aux torts de l'employeur justifiée lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser le tabagisme généralisé dans l'entreprise.

Dans cette affaire, une secrétaire prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, suite à plusieurs demandes faites pour que sa supérieure hiérarchique, ainsi que d'autres salariés de l'entreprise cessent de fumer sur le lieu de travail.

Le juge reconnaît la responsabilité de l'employeur et le condamne à plus de 30 000 € d'indemnités.

On peut noter que la salariée était assistée d'une association de défense des droits des non-fumeurs, dont l'action est reconnue recevable par le juge.

Cons. Prud. Paris 6 février 2014 n° F/12 01583

Prise des congés payés : charge de la preuve

C'est à l'employeur qu'incombe la charge de la preuve des moyens mis en œuvre pour permettre au salarié de prendre ses congés payés.

Un salarié licencié pour motif économique réclame à son employeur une indemnité compensatrice au titre de l'impossibilité, à l'époque du contrat de travail, de prendre ses congés payés.

La cour d'appel déboute le salarié parce qu'il n'est pas parvenu à apporter la preuve des manquements de l'employeur. Cependant, la Cour de Cassation rappelle qu'en matière de

23 avril 2014

contestations relatives congés payés, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a mis tous les moyens en œuvres pour permettre à son salarié de prendre la totalité de ses congés payés.

Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-29324

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028803065&fastReqId=1655634807&fastPos=1>